

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia filantropi Islam sejak lama berkembang ditengah-tengah masyarakat Indonesia. Hal ini berangkat dari aturan-aturan (syariat) dalam agama Islam seperti kewajiban zakat, dorongan untuk bersedekah, berinfaq dan berwakaf bagi kaum muslimin. Zakat sebagai kewajiban bagi kaum muslimin yang bertujuan untuk mensucikan harta diatur dalam Al-Quran surat At-Taubah : 103

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ
“Ambillah zakat dari Sebagian harta mereka yang dengan itu membersihkan dan mensucikan mereka. Dan doakanlah mereka. Sesungguhnya, doa engkau menjadi ketentraman jiwa” (At-Taubah : 103)

Selain diatur dalam pengeluarannya (jumlah dan waktu) penerima zakat atau mustahik juga diatur dalam Al-Quran surat At-Taubah : 60 yang menjelaskan terdapat 8 golongan yang berhak menerima zakat yaitu (1) Fakir, (2) Miskin, (3) Amil Zakat, (4) Mualaf, (5) Riqab, (6) Gharimin, (7) Fisabilillah dan (8) Ibnu sabil.

Bagi seorang muzakki atau orang yang wajib mengeluarkan zakat, zakat memiliki tujuan untuk mensucikan hartanya, menjauhkan dari sifat kikir, melatih seseorang untuk berinfaq dan manifestasi dari rasa bersyukur kepada Allah SWT. Sedangkan tujuan zakat dari sudut pandang sosial masyarakat adalah meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, melalui pemerataan distribusi pendapatan yang diperoleh oleh orang kaya, untuk disalurkan kepada orang miskin melalui zakat, infak. Sehingga zakat merupakan implementasi dari *Hablum minAllah Hablum Minannas*, hubungan baik dengan Allah dan Hubungan baik dengan manusia (Samsul 2020).

Jika ditinjau dari sisi sosial ekonomi, zakat memiliki peranan penting dalam rangka distribusi kekayaan. Dengan adanya syariat zakat, mengharuskan aliran sekaligus mencegah pengendapan harta di para aghniya (orang kaya). Sehingga dengan zakat diharapkan perekonomian dapat berputar. Apalagi jika masyarakat sedang dihadapkan pada kondisi ekonomi yang tidak normal seperti saat menghadapi bencana.

Sebagai sebuah aturan keagamaan dari mayoritas masyarakat Indonesia, pemerintah ikut mengatur pengelolaan zakat melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Melalui undang-undang tersebut, pemerintah menegaskan tujuan dari pengelolaan dana zakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.

Pendayagunaan zakat menuntut Amil yang profesional dan kompeten sehingga tujuan dan cita-cita dari zakat itu dapat terwujud. Amil harus memiliki pengetahuan mengenai hukum-hukum syariat zakat, menghitung besaran zakat, sosialisasi dan syiar zakat, perencanaan penghimpunan zakat dari muzakki dan pendistribusian zakat kepada mustahik. Apalagi saat ini, dunia zakat terus berkembang baik dari sisi pengumpulan zakat, pengelolaan dan pendistribusian zakat itu sendiri. Pendayagunaan zakat saat ini tidak lagi diartikan sekedar memberikan harta kepada mustahik dengan tujuan konsumtif, tetapi sudah berkembang pada pendayagunaan zakat untuk hal-hal bersifat produktif. Amil zakat dituntut mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Amil yang kompeten juga menambah kepercayaan muzakki untuk membayar zakatnya melalui Lembaga Amil Zakat.

Jika BAZNAS merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam upaya pengelolaan zakat, maka Dompot Dhuafa Lembaga Amil Zakat yang lahir dari masyarakat. Yayasan Dompot Dhuafa Republika berdiri pada 4 September 1994. Pada Oktober 2001 Dompot Dhuafa disahkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional melalui Surat Keputusan Mentri Agama Nomor 439 Tahun 2001 tentang Pengukuhan Dompot Dhuafa Republika

sebagai Lembaga Amil Zakat Tingkat Nasional. Dompot Dhuafa dapat dikatakan sebagai LAZNAS pertama di Indonesia.

Dompot Dhuafa adalah lembaga filantropi Islam sekaligus lembaga kemanusiaan yang bergerak untuk pemberdayaan umat (*Empowering people*) dan kemanusiaan. Pemberdayaan bergulir melalui pengelolaan dana zakat, infak, sedekah dan wakaf (Ziswaf) serta dana sosial lainnya yang dikelola secara modern dan amanah. Dalam pengelolaannya, Dompot Dhuafa mengedepankan konsep welas asih atau kasih sayang sebagai akar gerakan filantropi yang mengedepankan lima pilar program yaitu Kesehatan, Pendidikan, Ekonomi, Sosial serta Dakwah dan Budaya. Selain menghadirkan program-program kebaikan untuk memberdayakan sesama, Dompot Dhuafa tentunya juga menguatkan kolaborasi. Salah satunya adalah meluaskan jaringan layanan. Maka dalam melengkapi perjalanan saat ini, Dompot Dhuafa hadir di 5 kantor layanan, 25 cabang dalam negeri serta 5 cabang luar negeri. Tak hanya itu, Dompot Dhuafa juga bekerja sama dengan 88 jaringan strategis di 33 negara.

Salah satu cabang Dompot Dhuafa ada di provinsi Jawa Tengah atau disebut Dompot Dhuafa Jawa Tengah. Dompot Dhuafa Jawa Tengah berdiri sejak tahun 2012 hingga sekarang. Dompot Dhuafa Jawa Tengah berkedudukan di Jalan Puspogiwang IV No. 19, Kelurahan Gisikdrono, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang. Selain kantor cabang, Dompot Dhuafa Jawa Tengah juga memiliki kantor unit yang berfungsi sebagai kantor layanan, yang berada di 2 lokasi. Pertama, Dompot Dhuafa Purwokerto yang berada di Purwokerto, Banyumas dan area kerjanya meliputi Banyumas, Cilacap, Purbalingga, Banjarnegara dan Kebumen. Kedua, Dompot Dhuafa Surakarta yang berada di Surakarta dan area kerjanya meliputi Surakarta, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Karanganyar, Sragen dan Wonogiri.

Dompot Dhuafa Jawa Tengah mengimplementasikan lima pilar program Dompot Dhuafa dalam bentuk program kerja, program pemberdayaan dan layanan yang tersebar di seluruh Jawa Tengah. Diantara program layanan adalah Layanan Kesehatan Cuma-Cuma (LKC), Layanan Mustahik (Lamusta), Rumah Singgah, Air Untuk Kehidupan (AUK), Dai Pemberdaya, Beasiswa dan berbagai program lainnya. Di program pemberdayaan antara lain Program Beasiswa Kantin Kontainer, UMKM Bisa!, DD Farm, Sentra Jamur dan program lainnya.

Amil zakat sebagai Sumber Daya Insani pengelola zakat harus dipandang sebagai sebuah investasi bagi LAZ. Jika melihat potensi penghimpunan dana zakat mencapai 327 triliun dan realita penghimpunan sebesar 33 triliun oleh BAZ dan LAZ yang sangat jauh, menuntut pengelolaan zakat oleh amil yang baik serta secara bersamaan meningkatkan kompetensi amil. Pengelolaan amil yang tidak baik dan tidak profesional hanya akan menyebabkan kerja-kerja Lembaga menjadi terhambat, dana zakat yang seharusnya dapat digunakan untuk membantu mustahik menjadi tidak optimal, apalagi jika sudah mengarah pada pelanggaran aturan dan syariat.

Turnover karyawan dalam sebuah institusi bisa menjadi salah satu indikasi lingkungan kerja yang sehat atau tidak. Jika *turnover* terlampau tinggi, bisa menjadi indikator lingkungan pekerjaan yang tidak sehat. *Turnover* juga bisa menjadi indikator kepuasan karyawan. *Turnover* yang tinggi juga berakibat buruk bagi performa institusi, hal ini karena institusi harus mengganti karyawan yang keluar dengan karyawan baru yang memerlukan waktu beradaptasi dengan tugas dan lingkungan kerja. Belum lagi ditambah kemampuan karyawan berkaitan dengan pengalaman kerjanya dan jaringan yang dimiliki, yang menunjang tugasnya. *Turnover* wajib diwaspadai ketika karyawan yang berkinerja dan berkualifikasi baik yang memilih keluar dari perusahaan.

Turnover memang tidak selamanya memiliki dampak negatif, terdapat sisi positif bagi perusahaan, seperti dengan adanya *turnover* mendorong perusahaan dapat bekerja

dengan efektif. Artinya dengan adanya proses *turnover* ini, perusahaan justru sedang menyeleksi karyawan berkinerja rendah. Mereka yang memiliki kinerja rendah dapat diganti. Akan tetapi, tingkat *turnover* harus tetap dikendalikan agar tidak berdampak negatif bagi kinerja perusahaan.

Turnover intention adalah keinginan atau niat seorang pekerja untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan yang saat ini. Berbeda dengan *turnover*, *turnover intention* masih berupa keinginan, dan belum benar-benar dilaksanakan. *Turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lainnya (Firdaus dan Rahmawati 2023). Indikator dari *turnover intention* yaitu 1) *thinking of quit*, diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya. 2) *job search*, mencari pekerjaan yang lain setelah berfikir untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang. 3) *Intention to quit*, keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini.

Salah satu penyebab tingginya *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal kepada perusahaan, hal ini tentu akan mempengaruhi keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Kepuasan kerja juga membawa dampak positif bagi perusahaan karena perputaran dan tingkat keluar masuk karyawan tidak cepat. Penelitian sebelumnya menyatakan hal yang sama bahwa semakin puas karyawan maka akan semakin rendah tingkat perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan di perusahaan (Safitri dan Suharnomo 2022). Hal serupa juga dengan hasil penelitian yang lain, bahwa kepuasan kerja berperan dalam mempertahankan karyawan dengan kinerja baik, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin puas seorang karyawan semakin rendah tingkat *turnover intention* (Anastia, Adriani, dan Ratnawati 2021).

Tingkat *turnover intention* yang tinggi disebuah perusahaan tentu akan membawa dampak yang negative bagi kinerja perusahaan. Hal ini bisa dikarenakan karyawan sudah tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tanggung jawabnya menjadi terbengkalai dan menyebabkan kinerjanya menurun serta menyebabkan kinerja perusahaan ikut terganggu.

Tabel 1 Turnover Amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

Tahun	Jumlah <i>Turnover</i>
2022	8
2023	4
2024 (Sampai bulan Agustus)	5

Sumber : Dompot Dhuafa Jawa Tengah

Adanya tuntutan kepada amil zakat untuk dapat bekerja secara efektif, efisien dan professional mengharuskan Lembaga seperti Dompot Dhuafa Jawa Tengah dapat mengelola amil dengan baik. Disisi yang lain, pengelolaan SDI seperti amil menghadapi tantangan *turnover* amil (ditunjukkan pada tabel 1. *Turnover* amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah) yang bisa berakibat pada penurunan kinerja lembaga, serta hilangnya dana investasi yang digunakan untuk peningkatan kompetensi SDI. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* amil. Oleh karenanya dirasa perlu adanya penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja yang dilihat dari variable kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima amil dengan tingkat *turnover intention*. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menganalisa faktor kepuasan kerja memediasi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis dengan

membentuk pemahaman mengenai pengaruh faktor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat turnover intention amil Dompot dhuafa Jawa Tengah. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian kedepannya, terutama yang mengambil fokus objek pada lembaga amil zakat. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan tambahan referensi bagi Dompot Dhuafa Jawa Tengah dalam pembuatan kebijakan sebagai respon kondisi *turnover intention* pada amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan argument dan fenomena rumusan penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
5. Bagaimana peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*
6. Bagaimana peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*
7. Bagaimana peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
5. Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*
6. Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*
7. Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Beberapa manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Memperkuat Model Turnover Intention dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja

- Penelitian ini menguji apakah kepuasan kerja benar-benar berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.
- Mengembangkan pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor organisasi dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka.

2. Referensi bagi Penelitian Masa Depan

- Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention di sektor sosial dan nirlaba.
- Memberikan wawasan baru mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan di organisasi sosial berbasis filantropi.

Praktis

Manfaat praktis bagi organisasi, khususnya Dompot Dhuafa Jawa Tengah:

1. Bagi Dompot Dhuafa Jawa Tengah

- Memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- Membantu organisasi dalam mengembangkan kebijakan yang dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.
- Memastikan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan sejalan dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

2. Bagi Manajer dan Pimpinan Organisasi Sosial

- Menyediakan wawasan mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention.
- Memberikan rekomendasi terkait kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi yang dikembangkan Fritz Heider menjelaskan bagaimana perilaku seseorang terhadap sebuah peristiwa atau keadaan yang dialaminya. Teori ini menggambarkan situasi lingkungan yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial, terlepas dari dispositional attribution, yaitu alasan internal terkait dengan aspek perilaku individu yang ada dalam diri orang tersebut, seperti kepribadian, citra diri, keterampilan dan motivasi. Serta situasional attributions, yaitu sebab-sebab eksternal yang berkaitan dengan lingkungan yang mampu mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pola pandang masyarakat (Tereza, Ramashar, dan Azmi 2023)

2.2 Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien. Robbins dan Judge juga menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal dalam organisasi, tetapi juga melibatkan pengaruh interpersonal yang muncul dari hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan dalam organisasi adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif mencakup motivasi, inspirasi, arahan, pemberdayaan, komunikasi, pengambilan keputusan, kecerdasan emosional, dan pengelolaan konflik.

Kepemimpinan adalah Ketika seseorang yang disebut pemimpin, yang terpilih oleh bawahan atau rekan kerjanya, yang merepresentasikan pemikiran, pandangan atau masalah kepada otoritas di atasnya dan mewakili timnya. Seorang pemimpin mampu memahami permasalahan atau kesulitan timnya dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdiskusi dengan atasan untuk membuat penyelesaian masalah yang tepat, dan mengarahkan bawahannya. Tujuan utama seorang pemimpin adalah memahami timnya, memimpin tim dalam segala situasi, membimbing dan memotivasi tim untuk bekerja dengan baik (Thakur et al. 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan agensi pemasaran produk cabang Surabaya, ditemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan manajer tidak mampu menerapkan kepemimpinan efektif sehingga membuat karyawan tidak puas (Purwanto, Wahjono, dan Dahruji 2020).

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseusian lingkungan kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak efisien (Sutrisno dan Y 2017). Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik (Sazili et al. 2022).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi tempat kerja yang meliputi faktor fisik maupun non-fisik yang dapat berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala kondisi eksternal yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, baik berupa lingkungan fisik, sosial, maupun psikologis.

2.4 Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi, kerja keras, dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2020, p. 398), kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Mondy dan Martocchio (2016, p. 210), yang menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas mereka. Sementara itu, Robbins dan Judge (2019,) mendefinisikan kompensasi sebagai insentif yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan terikat dengan pekerjaan serta perusahaan.

Semakin baik lingkungan kerja dan kenaikan kompensasi mendekat sesuai tanggungjawab pekerjaan dan taraf hidup masyarakat akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* (Salehah, Harini, dan Sudarijati 2022). Kepuasan kerja di Alfamart tidak ditentukan oleh status karyawan, apakah karyawan kontrak atau karyawan tetap. Selain itu dalam penelitian tersebut terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan berbagai status karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang disediakan oleh perusahaan Alfamart lebih baik dan adil dalam setiap status karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal serupa juga berlaku pada karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, bahwa kompensasi yang lebih baik dari perusahaan Alfamart kepada karyawan yang lebih lama bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja (Baqi dan Indradewa 2021).

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai makna penting bagi karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan mencapai kepuasan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan bisa menyebabkan karyawan menarik diri dari lingkungan kerja atau menimbulkan sifat agresif (Gunawan dan Andani 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi terhadap aspek pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor organisasi lainnya. Berikut adalah beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli: Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Luthans (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Spector (2022) mengartikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana individu merasa senang atau puas dengan aspek pekerjaannya, termasuk gaji, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karir.

Kepuasan kerja bersifat subjektif dan tiap-tiap individu berbeda. Sehingga ada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi sebagian karyawan, tetapi tidak untuk karyawan yang lain. Tetapi secara umum terdapat beberapa faktor seperti faktor tugas atau tanggung jawab, lingkungan pekerjaan dan hubungan antar karyawan (Skelton, Nattress, dan Dwyer 2020).

2.6 Turnover Intention

Turnover *intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja dan berpindah ketempat kerja yang lain. Tetapi keinginan ini belum sampai tahap realisasi melainkan baru berupa niat (Gunawan dan Andani 2020). *Turnover intention* adalah keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan lainnya serta mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain (Azizah et al. 2023).

Turnover intention berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga seseorang yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya cenderung berkinerja buruk. Hal ini serupa dengan hasil penelitian terhadap karyawan memiliki keinginan untuk keluar berdasarkan data dari perusahaan bahwa pada tahun 2019 dan 2020 telah melewati batas toleransi kesalahan produksi, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut rendah (Kusumah, et al.m 2022). Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan terhadap karyawan diantaranya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Gunawan dan Andani 2020).

Turnover intention adalah konsep yang digunakan oleh HR dan organisasi psikologi dalam menjelaskan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi dimana dia bekerja. Hal ini merefleksikan niat seseorang untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasinya dan mencari pekerjaan lainnya. *Turnover intention* seringkali dianggap sebagai sebuah indikator tentang kondisi pekerjaan disebuah perusahaan (Amos, Goenawan, dan Moeins 2024).

Turnover intention dapat dilihat dari (1) tingkat absensi yang meningkat, (2)mulai jenuh dengan pekerjaan, (3) peningkatan pelanggaran tata tertib, (4) meningkatnya protes keatasan, (5) perilaku berbeda dari biasanya, kurangnya rasa tanggung jawab (Waskito dan Putri 2021). Selain itu, mobley (1978) terdapat 3 indikator *turnover intention* dapat dilihat dari *thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *intention to search* (keinginan mencari pekerjaan alternatif) dan *intention to quit* (intensi untuk keluar)(Karomah 2019).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil
Sukardi, dkk, 2020,	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya terhadap Kepuasan Pegawai</i>	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di lingkungan Pegawai Umum dan

Penulis	Judul	Hasil
	<i>Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara)</i>	Perlengkapan Kabupaten Labuhan Batu
Salehah dkk, 2022,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Meskipun tenaga kerja menganggap lingkungan kerja cukup baik dan kompensasi cukup sesuai, tingkat turnover intention tetap cukup tinggi diakibatkan loyalitas tenaga kerja yang rendah.
Baqi and Rhian, 2021,	<i>The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees</i>	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan berbagai status karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih baik dan adil untuk setiap status karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.
Sugiharjo et. al, 2021,	<i>The Effect of Job Involment, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada tingkat <i>turnover intention</i> .

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana usaha menjadi semakin baik sehingga karyawan semakin semangat dalam bekerja (Pratama dkk, 2022). Penelitian yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sukardi, Bahri, dan Tupti 2020). Penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sukardi et al. 2020). Hal serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor yang bisa ditingkatkan untuk mengoptimalkan lingkungan kerja adalah faktor penerangan, pemberian warna dinding, sirkulasi udara, musik kebersihan lingkungan, kesadaran karyawan dan keamanan (Aritonang, Ain, 2023). Penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang didapatkan karyawan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Nuraini et al. 2022). Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang

Bekasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor kompensasi yang perlu menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Aritonang dan Febrian 2023). Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan *turnover intention* artinya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut baik, maka intensitas *turnover* akan menurun. Kepuasan kerja seseorang karyawan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan agar karyawan tersebut tidak berpindah perusahaan, karena karyawan merupakan asset terpenting sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya (Mangumbahang, Tarore, dan Palandeng 2023).

Kepuasan kerja adalah perasaan atau persepsi pekerja yang disebabkan dari pekerjaan yang dikerjakan, dapat dikatakan juga kepuasan kerja adalah kepuasan yang diterima ketika karyawan mencapai hasil maksimal dari pekerjaannya. Sehingga karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* adalah ketika pekerja tidak dikelola tidak baik, menyebabkan ketidakpuasan pekerja, dan akhirnya memutuskan untuk keluar (Mangumbahang et al. 2023). Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.5 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Kepemimpinan dan *Turnover Intention*

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan yang bisa mempengaruhi kehidupan karyawan dalam perusahaan. Karena kepemimpinan memiliki wewenang dan kewajiban penuh untuk dapat menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, mempengaruhi suasana kerja yang baik dan tempat kerja yang nyaman (Angeline, 2023). Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan niat dan perilaku keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Kepemimpinan memuat cara pemimpin mengatur, mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang mampu menentukan arah dan cara mengembangkan visi perusahaan, serta memimpin karyawan untuk mencapai visi tersebut (Yelfira dan Soeling 2021). Hipotesis penelitian :

H5. Kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap *turnover intention* amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.6 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Kompensasi dan *Turnover Intention*

Pemimpin harus mempertimbangkan pembayaran yang diterima oleh karyawan, disesuaikan dengan jenis pekerjaan, posisi jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan karena tidak merasa puas. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih senang dan betah dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga menunjukkan bahwa organisasi mampu mengelola kebutuhan karyawan. Orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari-cari alternatif pekerjaan lain dan memilih meninggalkan pekerjaan saat ini jika dirasa memiliki kesempatan yang lebih baik. (Yelfira dan Soeling 2021). Dalam sebuah penelitian yang membahas pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover*

intention didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasa adil oleh karyawan berdampak pada tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, yang juga berdampak pada turunnya *turnover intention* (Sahputra dan Dihan 2024).

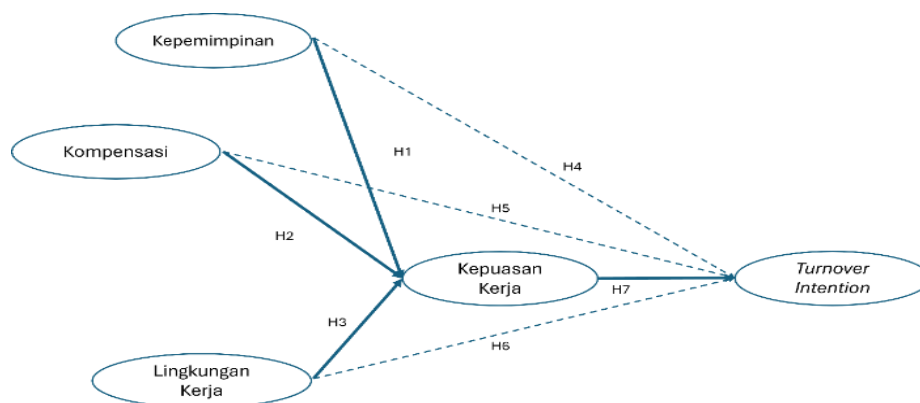
H6. Kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.8.7 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan kepada karyawan di lingkungan PT Maisya Makmur mengenai *turnover intention* yang ditinjau dari lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja (Kamila dan Mildawani 2024). Sebuah penelitian yang membahas mengenai *turnover intention* di PT Bank Lampung menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat memediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (Monica, Ahadiat, dan Hayati 2024). Hipotesis penelitian :

H7. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah

2.4 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam kajian ini dapat dijelaskan (Sugiyono 2019):

1. Jenis data yang akan digunakan dalam kajian ini adalah data subjek (*self-report data*), yaitu jenis data kajian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek kajian atau responden
2. Sumber Data

Sedangkan *sumber* data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu : a. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berkorelasi langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini didapat langsung dari penyebaran angket berdasarkan daftar pertanyaan kepada responden. b. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data kajian yang didapat pengkaji secara tidak langsung melalui perantara (didapat dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang dipergunakan adalah data yang tersedia dan diterbitkan oleh organisasi, lembaga penelitian, berupa buku, laporan, jurnal-jurnal,

majalah dan kajian sebelumnya

3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan	Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	1. motivasi, 2. inspirasi, 3. arahan, 4. pemberdayaan, 5. komunikasi, 6. pengambilan keputusan, 7. kecerdasan emosional, dan 8. pengelolaan konflik (Robbin, 2019)
2.	Kompensasi	Menurut Dessler (2020, p. 398), kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.	1. bonus, 2. tunjangan 3. pengakuan, 4. lingkungan kerja, 5. pengembangan karir Milkovich et al. (2017),
3.	Lingkungan kerja	Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala kondisi eksternal yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, baik berupa lingkungan fisik, sosial, maupun psikologis	1. Fasilitas dan peralatan kantor penunjang kerja 2. Kondisi ruang kerja 3. Sarana transportasi 4. Hubungan antar amil 5. Hubungan antara pimpinan dan bawahan (Nuraini et al. 2022)
4.	Kepuasan kerja	Spector (2022) kepuasan kerja sebagai sejauh mana individu merasa senang atau puas dengan aspek pekerjaannya, termasuk gaji, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karir.	1. makna pekerjaan, 2. kesempatan karir, 3. pengakuan 4. gaji, 5. hubungan kerja, 6. keamanan kerja Spector (2022)
5.	<i>Turnover intention</i>	Turnover <i>intention</i> adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja dan berpindah ketempat kerja yang lain. Tetapi keinginan ini belum sampai tahap realisasi melainkan baru berupa niat (Gunawan dan Andani 2020)	1. Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan 2. Pencarian Peluang Kerja Lain 3. Niat untuk Mengundurkan Diri 4. Komitmen terhadap Organisasi (Robbins dan Judge, 2019)

3.3 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh amil Dompot Dhuafa Jawa Tengah, yang berjumlah 30 orang, yang terbagi dalam 4 divisi yaitu (1) Divisi Operasional, (2) Divisi Fundrising, (3) Divisi Program Layanan Sosial dan (4) Divisi Program Ekonomi dan *Social Enterprise* serta berasal dari 3 kantor yaitu kantor cabang di Semarang, kantor unit Solo dan kantor unit Purwokerto. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka jumlah responden sama dengan jumlah populasi yaitu 30 responden

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada kajian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan tertutup yang dibuat dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data diberi skor atau nilai, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju dengan memberi tanda check $\checkmark$ pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Menurut (Sugiyono 2019). Skala *Likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan: Sangat tidak setuju (STS) = 1, Tidak setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Santosa 2018)

3.5.1 Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. dan nilai AVE dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5. Sedangkan validitas diskriminan merupakan suatu konstruk yang dinilai berbeda dengan konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Fornell-larcker criterion adalah suatu ukuran yang membandingkan *square root* dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Dengan demikian, nilai *square root* dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya (Ghozali, & Latan, 2020)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa 2018)

3.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon (Santosa 2018). Model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural (Ghozali & Latan, (2020).

1. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai VIF menunjukkan seberapa besar variabel independen terkait dengan variabel lainnya. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dalam *SmartPLS 4* digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara variabel independen. Interpretasi nilai VIF (Hair et al. 2019):

- Nilai VIF < 2: Tidak ada multikolinearitas.

- Nilai VIF 2-5: Multikolinearitas ringan.
- Nilai VIF 5-10: Multikolinearitas sedang.
- Nilai VIF > 10: Multikolinearitas berat.

2. Nilai *Q-square*

Nilai *Q-square* (*R-square* prediktif) adalah ukuran statistik yang menunjukkan kemampuan model prediktif dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Nilai *Q-square* berkisar antara 0 hingga 1. Interpretasi Nilai *Q-square* (Hair et al. 2019)

- *Q-square* = 0: Model tidak menjelaskan variansi variabel dependen.
- *Q-square* < 0,2: Kemampuan prediksi rendah.
- *Q-square* = 0,2-0,49: Kemampuan prediksi sedang.
- *Q-square* = 0,5-0,79: Kemampuan prediksi tinggi.
- *Q-square* ≥ 0,8: Kemampuan prediksi sangat tinggi

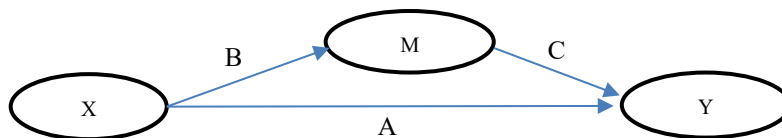
3. Koefisien Determinasi (R^2). menurut Hayes adalah ukuran yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan baik. Nilai *R-square* 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* ≤ 0,33 diartikan lemah (Hayes, 2014).
4. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*). menurut Hayes adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana model yang diuji sesuai atau cocok dengan data yang diamati. Nilai SRMR dan NFI sering digunakan bersamaan dengan indeks lain, seperti CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Index*), atau RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kesesuaian model. Kriteria penerimaan keduanya (SRMR ≤ 0.08 dan NFI ≥ 0.90) menunjukkan model yang baik secara absolut dan relatif (Hayes, & Preacher, 2014).

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (*SEM*) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Juliandi 2018). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau dengan nilai p value di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima

3.5.4 Uji Mediasi

Sifat mediasi ditentukan dengan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF < 20% maka dinyatakan bahwa variabel yang pemediasi tidak berperan memediasi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hayes, 2014):



Gambar 2 Model Mediasi

Pengaruh langsung : A
 Pengaruh Tidak Langsung : B x C
 Pengaruh Total : (B x C) + A

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tdk Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} = \frac{B \times C}{(B \times C) + A}$$

Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval 20% < VAF < 80% maka variabel

mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF > 80% maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Farida 2021)